

## **Droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) en lien avec le coronavirus**

Les mesures décrétées par la Confédération et les cantons pour limiter la propagation du coronavirus auront de sévères conséquences, notamment sur les entreprises. Selon le secteur, cela entraînera une forte baisse de l'emploi et des ventes. Par réduction de l'horaire de travail (chômage partiel), on entend la réduction ou l'arrêt complet temporaire de l'activité d'une entreprise. C'est dans le but de préserver les emplois que le législateur a créé l'instrument de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour permettre de maintenir les contrats de travail en cours et d'éviter les licenciements. La base juridique de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, les critères d'éligibilité et la procédure de demande sont expliqués ci-dessous.

### **I. Base juridique de l'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail**

La réduction de l'horaire de travail doit être approuvée par les autorités cantonales compétentes. S'il faut s'attendre à ce que le chiffre d'affaires et l'activité baissent de façon permanente et durable, les conditions requises pour l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ne sont pas remplies. Conformément à l'article 32, paragraphe 3, de la loi sur l'assurance chômage, les arrêts de travail sont également couverts par les dispositions relatives à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail s'ils sont dus à des mesures officielles ou à d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur, s'ils ne peuvent être évités par d'autres mesures et si aucun tiers ne peut être tenu responsable du préjudice ("clause de rigueur"). En cas de fermeture d'une entreprise en raison de l'épidémie de coronavirus, soit sur ordre des autorités, soit sur la base du devoir de diligence de l'employeur, un tel cas de rigueur doit être présumé. Si la demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est approuvée, l'entreprise peut recevoir de la caisse d'assurance chômage une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail s'élevant à 80% du salaire des employés pour une période limitée de 12 mois maximum pendant une période de deux ans. Le Conseil fédéral peut prolonger la durée de l'indemnisation si la situation économique l'exige.

### **II. Critères d'éligibilité pour l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail**

En principe, tous les salariés avec un contrat de travail non résilié et assujettis à la cotisation à l'assurance chômage ont droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. La perte de travail doit toutefois constituer au moins 10% de l'ensemble des heures de travail normalement effectuées par les salariés au cours de la période pour laquelle le décompte est établi. Les employés doivent donner leur accord pour la réduction de l'horaire de travail.

En principe, les employés payés à l'heure y ont également droit, mais seulement ceux qui ont un contrat de travail à durée indéterminée. Les travailleurs temporaires, les employés en contrat de travail à durée déterminée et les apprentis ne peuvent prétendre à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Le SECO évalue actuellement la possibilité d'étendre ce droit aux employés temporaires. La situation est plus critique pour les propriétaires, les chefs d'entreprise, les sociétaires et les membres du conseil d'administration d'une entreprise et leurs conjoints ou partenaires qui travaillent dans l'entreprise: conformément à l'article 31, paragraphe 3, de la loi sur l'assurance chômage, ces personnes ne peuvent prétendre à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

### III. Comment demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail?

L'employeur doit déposer une **demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail** auprès de l'autorité cantonale avant l'introduction de la réduction prévue. Dans la plupart des cantons, l'autorité compétente est un département de la Direction de l'économie publique. Le formulaire nécessaire «Préavis de réduction de l'horaire de travail» est disponible sur les sites web des autorités cantonales ainsi que du SECO<sup>1</sup>.

En rapport avec le coronavirus, le SECO a introduit quelques simplifications administratives pour le préavis. Ainsi, le délai de préavis a été réduit à **trois jours** avant la réduction de l'horaire de travail prévue (normalement dix jours). Les questions 1 à 8 du formulaire se réfèrent à l'entreprise et à la réduction de l'horaire de travail prévue et doivent être remplies intégralement, directement dans le formulaire. Pour les questions 9 à 12 qui doivent normalement être remplies sur une fiche à part, la procédure a été simplifiée: pour l'instant, seules les questions 9a (champ d'activité), 10b (chiffre d'affaires mensuel / total des honoraires des deux dernières années), 11a (motifs de la réduction de l'horaire de travail) et 11c (commandes retardées) doivent être remplies. De plus, ni le formulaire «Approbation de la réduction de l'horaire de travail» ni une copie de l'extrait du registre du commerce valable à ce jour ne doivent être joints à la demande.

Pour justifier la réduction de l'horaire de travail, il ne suffit toutefois pas de mentionner le coronavirus; les employeurs doivent rendre plausible la raison pour laquelle les pertes de travail attendues dans leur entreprise sont dues à l'apparition du coronavirus. La demande ne sera approuvée que s'il existe un lien de causalité adéquat entre la perte de travail et le coronavirus. Là on pense en particulier aux cas d'entreprises fermées sur ordonnance des autorités, de chutes de production en raison de pénuries d'approvisionnement ou d'interdictions d'importation ou d'exportation ou d'absence de la clientèle par peur d'une contagion. Pour les fermetures sur ordonnance des autorités, il suffit de joindre le document correspondant. Dans les autres cas, le lien avec le coronavirus doit être justifié, par exemple par des notifications de fournisseurs et de clients ou par la preuve d'une baisse extraordinaire des ventes ou d'une diminution du chiffre d'affaires.

Nous restons à votre disposition pour toutes questions en rapport avec l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

© REBER Rechtsanwälte  
Utoquai 43  
8008 Zürich

julia.gschwend@reberlaw.ch  
roberto.hayer@reberlaw.ch

---

<sup>1</sup> <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kurzarbeitsentschaedigung.html>